

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN CV. BEN TUA**



SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk
memperoleh gelar Sarjana Manajemen**

**Oleh
ALBERTO EFENDI
2014120144**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
(Terakreditasi berdasarkan Keputusan BAN-PT No. 2011/SK/BAN-
PT/Akred/S/VII /2018)
BANDUNG
2019**

**THE EFFECT OF FINANCIAL COMPENSATION
TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE
CV. BEN TUA**



UNDERGRADUATE THESIS

**Submitted to complete part of the requirements
for Bachelor's Degree in Economics**

**By
ALBERTO EFENDI
201412014**

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY ECONOMY
MANAGEMENT STUDY PROGRAM
(Accredited based on the decree of BAN-PT No. 2011/SK/BAN-
PT/Akred/S/VII /2018)
BANDUNG
2019**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN CV. BEN TUA**

Oleh
Alberto Efendi
2014120144

Bandung, Juli 2019
Ketua Program Sarjana Manajemen,

Dr. Istiharini, CMA.

Pembimbing Skripsi

A. Hadisoepadma, Drs., M.M.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (sesuai akte lahir) : Alberto Efendi
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 18 September 1996
Nomor Pokok : 2014120144
Program Studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan CV. Ben Tua

Dengan,
Pembimbing : A. Hadisoepadma, Drs., M.M.

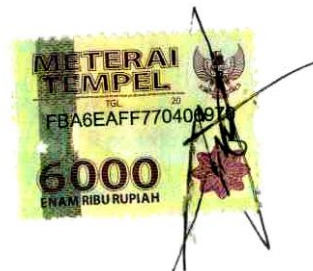
Adalah benar-benar karyatulis saya sendiri;

1. Apapun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (*Plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak kesarjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UUNo.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya. Pasal 70: Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp200 juta.

Bandung,
Dinyatakan tanggal : Juli 2019
Pembuat pernyataan :



(Alberto Efendi)

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang harus dikelola oleh organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan telah menggunakan teknologi yang maju, tapi teknologi itupun sendiri harus ditunjang oleh manusia yang terampil. Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi agar karyawan mampu bekerja dengan baik dan salah satu motivasi itu adalah dengan memberikan kompensasi yang adil dan wajar. Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa kepada karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas kinerjanya meningkat. Kompensasi pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan. Pemberian kompensasi didalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana sistem kompensasi Finansial yang terjadi, dan bagaimana kinerja karyawan, serta pengaruh dari kompensasi Finansial terhadap kinerja karyawan CV. Ben Tua. Untuk itu peneliti melakukan penelitian kepada 44 orang responden yang merupakan karyawan CV. Ben Tua dengan menyebarkan kuesioner tentang Kompensasi Finansial dan Kinerja Karyawan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial di CV. Ben Tua memiliki nilai sedang walaupun pada dimensi Tunjangan menunjukkan hasil yang rendah, lalu pada variabel Kinerja Karyawan menunjukkan nilai yang sedang. Dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lalu Kompensasi Finansial memberikan kontribusi kepada Kinerja Karyawan sebesar 56,4% dan sisanya 43,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata kunci: kompensasi finansial, kinerja karyawan

ABSTRACT

Human resources is one of the aspect that must be managed by the organization in order to provide maximum contribution. The company cannot be separated from human labor, even though the company's activities have used advanced technology, but the technology itself must be supported by skilled human beings. To be able to follow all existing developments and achieve corporate goals, it is necessary to have a motivation so that employees are able to work well and one of the motivations is to provide fair and reasonable compensation. One way to optimize employee performance is to provide rewards to employees so that in themselves a greater enthusiasm arises to improve work performance so that productivity increases performance. Compensation is generally used to describe wage payment plans that are directly or indirectly linked to various employee performance standards. Giving compensation in a company plays an important role because it is believed to be able to overcome various problems in the workplace that are increasingly complex such as low performance due to the enthusiasm and passion of employees who are still not fully good.

The Resarch aims is to find out how the financial compensation system occurs, and how the performance of employees, as well as the effect of financial compensation on the performance of employees of CV. Ben Tua. For this reason, researchers conducted research on 44 respondents who were employees of CV. Ben Tua by distributing questionnaires about Financial Compensation and Employee Performance.

The results of this study indicate that the variabel Financial Compensation at CV. Ben Tua has a moderate value even though the Allowance dimension shows low results, then on the employee Performance variabel shows a moderate value. From this study also shows that Financial Compensation has a significant effect on Employee Performance. And Financial Compensation has contribute to Employee Performance with a value of 56.4% and the remaining 43.6% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: financial compensation, employee performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas kasih dan anugrah-Nya yang luar biasa sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWA CV. BEN TUA”. Adapun tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen dari Universitas Katolik Parahyangan, Bandung.

Penulis mendapatkan banyak bantuan dari berbagai pihak selama proses penyusunan skripsi ini, oleh karena itu pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Mama, Papa, Koko yang tidak pernah berhenti memberikan semangat kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak A. Hadisoepadma, Drs., M.M., selaku dosen pembimbing yang selalu mendukung penulis dan membimbing penulis hingga tersusunya skripsi ini. Terimakasih atas waktu dan dedikasi yang tinggi yang telah beliau berikan untuk penulis.
3. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si., selaku dosen wali penulis yang selalu memberikan bimbingan, dukungan, dan kesabaran selama penulis menjalani aktivitas perkuliahan di Universitas Katolik Parahyangan.
4. Ibu Istiharini, Dr., CMA., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Katolik Parahyangan.
5. Seluruh staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan yang telah membekali penulis dengan ilmu, pengetahuan, dan pengalaman yang sangat bermanfaat.
6. Owner CV. Ben Tua Ko Garry dan Ko andre yang senantiasa membantu penulis dan telah memberikan izin dan kelancaran untuk melakukan penelitian, dan juga telah memberikan data-data dan informasi untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Karyawan CV. Ben Tua yang telah membantu dan bekerjasama dengan penulis sehingga penulis diberi kemudahan untuk mengumpulkan data.

8. Seluruh keluarga besar penulis yang selalu memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis
9. Akiem Chandra selaku teman penulis yang selalu membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
10. Abraham, Jonathan, Reyner, Eugenia, Enrico, Icong, Nita, Odi dan teman main bandung lainnya yang senantiasa menemani penulis dalam menyelesaikan perkuliahan di bandung.
11. Tri, Stanley, Barry, Oki, Shierleen, Marcel, dan teman tasik lainnya yang selalu memberikan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman kuliah penulis Sendy, Andrien, Rendy, Rio, Aloy, Archi teman seperjuangan dalam menempuh dan menyelesaikan perkuliahan.
13. Jo Andrew teman seperjuangan penulis dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi ini.
14. Seluruh teman-teman penulis yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang sudah membantu penulis dalam berbagai hal untuk menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna dan terdapat berbagai kekurangan. Karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat menjadi berkat bagi para pembaca dan berbagai pihak.

Bandung, Juli 2019

Alberto Efendi

DAFTAR ISI

	Hal.
HALAMAN JUDUL (Bahasa Indonesia)	i
HALAMAN JUDUL (Bahasa Inggris)	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1.4. Kerangka Pemikiran	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1. Manajemen Insani	8
2.1.1. Definisi Manajemen Insani	8
2.1.2. Fungsi Manajemen Insani	9
2.2. Kompensasi	11
2.2.1. Pengertian Kompensasi	11
2.2.2. Asas Kompensasi	12
2.2.3. Tujuan dan Fungsi Kompensasi	14
2.2.4. Bentuk-bentuk Kompensasi	15
2.2.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi .	19
2.2.6. Waktu Pembayaran Kompensasi	26
2.3. Kinerja	27
2.3.1. Pengertian Kinerja	27
2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	28
2.3.3. Faktor-faktor Untuk Mengukur Kinerja Karyawan	29
2.4. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja	31
BAB 3 METODE PENELITIAN	33
3.1. Metode Penelitian.....	33
3.2. Teknik Pengumpulan Data	33
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian	34
3.4. Populasi	34
3.5. Operasionalisasi Variabel	35
3.6. Uji Validitas	38
3.7. Uji Reliabilitas	41
3.8. Teknik Pengolahan Data	42

3.9. Objek Penelitian	45
3.10. Karakteristik Responden	47
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	50
4.1. Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi Finansial CV. Ben Tua	50
4.1.1. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pertama Variabel Kompensasi Dimensi Gaji	51
4.1.2. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Kedua Variabel Kompensasi Dimensi Gaji	52
4.1.3. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ketiga Variabel Kompensasi Dimensi Gaji	52
4.1.4. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-Empat Variabel Kompensasi Dimensi Gaji	53
4.1.5. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-Lima Variabel Kompensasi Dimensi Gaji	54
4.1.6. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-Enam Variabel Kompensasi Dimensi Gaji	55
4.1.7. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-Tujuh Variabel Kompensasi Dimensi Bonus	56
4.1.8. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-Delapan Variabel Kompensasi Dimensi Bonus ..	56
4.1.9. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-Sembilan Variabel Kompensasi Dimensi Bonus	57
4.1.10. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Sepuluh Variabel Kompensasi Dimensi Tunjangan	58
4.1.11. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-Se Belas Variabel Kompensasi Dimensi Tunjangan	59
4.1.12. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-Dua Belas Variabel Kompensasi Dimensi Tunjangan	59
4.1.13. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-Tiga Belas Variabel Kompensasi Dimensi Tunjangan	60
4.1.14. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-Empat Belas Variabel Kompensasi Dimensi Tunjangan	61
4.2. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan	61
4.2.1. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pertama Variabel Kinerja Karyawan Dimensi Kuantitas Kerja	63
4.2.2. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Kedua Variabel Kinerja Karyawan Dimensi Kualitas Kerja	63
4.2.3. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ketiga Variabel Kinerja Karyawan Dimensi	

	Pengetahuan Tentang Pekerjaan	64
4.2.4.	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-Empat Variabel Kinerja Karyawan Dimensi Kreativitas	65
4.2.5.	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-Lima Variabel Kinerja Karyawan Dimensi Kreativitas	66
4.2.6.	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-Enam Variabel Kinerja Karyawan Dimensi Kerjasama	66
4.2.7.	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-Tujuh Variabel Kinerja Karyawan Dimensi Dapat Diandalkan	67
4.2.8.	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-Delapan Variabel Kinerja Karyawan Dimensi Inisiatif	68
4.2.9.	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-Sembilan Variabel Kinerja Karyawan Dimensi Kualitas Pribadi	69
4.2.10.	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-Sepuluh Variabel Kinerja Karyawan Dimensi Kualitas Pribadi	69
4.3.	Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan CV. Ben Tua	70
4.3.1.	Uji Normalitas	70
4.3.2.	Uji Regresi Linier Sederhana	71
4.3.3.	Uji Koefisien Determinasi	72
BAB 5	KESIMPULAN DAN SARAN.....	73
5.1.	Kesimpulan.....	73
5.2.	Saran.....	74
	DAFTAR PUSTAKA	75
	LAMPIRAN	
	RIWAYAT HIDUP PENULIS	

DAFTAR TABEL

		Hal.
Tabel 1.1.	Jumlah <i>Spoilage</i> dalam Persentase Tahun 2018	3
Tabel 3.1.	Operasionalisasi Variabel Kompensasi (X)	35
Tabel 3.2.	Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	37
Tabel 3.3.	Uji Validitas Variabel Kompensasi	39
Tabel 3.4.	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	40
Tabel 3.5.	Uji Reliabilitas	42
Tabel 3.6.	Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 3.7.	Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia	48
Tabel 3.8.	Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
Tabel 3.9.	Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	49
Tabel 3.10.	Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	49
Tabel 4.1.	Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi	50
Tabel 4.2.	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pertama Variabel Kompensasi Dimensi Gaji	51
Tabel 4.3.	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-Dua Variabel Kompensasi Dimensi Gaji	52
Tabel 4.4.	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-Tiga Variabel Kompensasi Dimensi Gaji	53
Tabel 4.5.	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-Empat Variabel Kompensasi Dimensi Gaji	53
Tabel 4.6.	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-Lima Variabel Kompensasi Dimensi Gaji	54
Tabel 4.7.	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-Enam Variabel Kompensasi Dimensi Gaji	55
Tabel 4.8.	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-Tujuh Variabel Kompensasi Dimensi Bonus	56
Tabel 4.9.	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke- Delapan Variabel Kompensasi Dimensi Bonus	57

Tabel 4.10.	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-Sembilan Variabel Kompensasi Dimensi Bonus	57
Tabel 4.11.	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-Sepuluh Variabel Kompensasi Dimensi Tunjangan	58
Tabel 4.12.	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-Setelah Variabel Kompensasi Dimensi Tunjangan	59
Tabel 4.13.	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-Dua Setelah Variabel Kompensasi Dimensi Tunjangan	60
Tabel 4.14.	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-Tiga Setelah Variabel Kompensasi Dimensi Tunjangan	60
Tabel 4.15.	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-Empat Setelah Variabel Kompensasi Dimensi Tunjangan	61
Tabel 4.16.	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan ...	62
Tabel 4.17.	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pertama Variabel Kinerja Karyawan Dimensi Kuantitas Kerja ..	63
Tabel 4.18.	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-Dua Variabel Kinerja Karyawan Dimensi Kualitas Kerja	64
Tabel 4.19.	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-Tiga Variabel Kinerja Karyawan Dimensi Pengetahuan Tentang Pekerjaan	64
Tabel 4.20.	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-Empat Variabel Kinerja Karyawan Dimensi Kreativitas	65
Tabel 4.21.	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-Lima Variabel Kinerja Karyawan Dimensi Kreativitas	66
Tabel 4.22.	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-Enam Variabel Kinerja Karyawan Dimensi Kerjasama	67
Tabel 4.23.	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-Tujuh Variabel Kinerja Karyawan Dimensi Dapat Diandalkan	67
Tabel 4.24.	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-Delapan Variabel Kinerja Karyawan Dimensi Inisiatif .	68
Tabel 4.25.	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-Sembilan Variabel Kinerja Karyawan Dimensi Kualitas	

	Pribadi.....	69
Tabel 4.26.	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke- Sepuluh Variabel Kinerja Karyawan Dimensi Kualitas Pribadi.....	70
Tabel 4.27.	Hasil Uji Normalitas	71
Tabel 4.28.	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	71
Tabel 4.29.	Hasil Uji Koefisien Determinasi	72

DAFTAR GAMBAR

	Hal.
Gambar 1.1. Bagan Konseptual	7
Gambar 2.1. <i>Components of a Total Compensation Program</i>	16
Gambar 2.2. <i>Primary Determinant of Direct Financial Compensation</i>	26

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Hasil Wawancara
Lampiran 3	Hasil Rekap Data Responden

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Memasuki era perdagangan bebas, semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dari tahun ke tahun menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Persaingan yang kompetitif dalam dunia global dalam mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas serta menjaga mereka agar dapat terus termotivasi merupakan suatu tantangan besar bagi perusahaan. Menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Maka dari itu keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh faktor sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang harus dikelola oleh organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan telah menggunakan teknologi yang maju, tapi teknologi itupun sendiri harus ditunjang oleh manusia yang terampil, maka dari itu diperlukan suatu alat untuk mengatur sumber daya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada dalam organisasi sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan perusahaan maka perlu adanya suatu Motivasi agar karyawan mampu bekerja

dengan baik dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan memberikan kompensasi yang adil dan wajar.

Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa kepada karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas kerjanya meningkat. Kompensasi pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan. Pemberian kompensasi di dalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik. Bagi perusahaan, dengan diberikannya kompensasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas kerja, loyalitas, disiplin, rasa tanggung jawab terhadap jabatan dan semakin baiknya mutu kepemimpinan bagi karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan di atas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya Hasibuan (2007: 160). Gomes (2005: 135) juga berpendapat bahwa kinerja adalah Catatan atas hasil kerja sesuai dengan fungsi dan tugasnya dalam batas waktu yang ditentukan

Lau & Moser (2008: 58) berpendapat bahwa keadilan dalam organisasi dapat memiliki pengaruh positif dalam kelangsungan hidup perusahaan dalam rangka mencapai tujuan baik visi maupun misi perusahaan. Pada kesempatan kali ini, Penulis diberi kesempatan untuk meneliti sebuah perusahaan yang bernama CV. Ben Tua atau yang lebih dikenal dengan nama Old Ben's

Garage & Coffee. Perusahaan ini bergerak dalam industri makanan yaitu Kafe, yang menjual berbagai macam minuman dan juga menyediakan beberapa macam makanan. Old Ben's Garage & Coffee sendiri berdiri sejak tahun 2015 yang berada di Jalan Sutami No. 23 yang didirikan oleh 3 orang pemilik. Untuk memperluas jangkauan usahanya, Old Ben's baru saja mendirikan cabang keduanya yang berada di Jalan Diponegoro No. 3A Dago. Old Ben's memiliki total 44 karyawan yang dibagi untuk kedua cabangnya. Old Ben's sendiri sudah memiliki nama yang cukup terkenal di Kota Bandung dan berpotensi untuk berkembang lebih besar lagi. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan pemilik, terdapat beberapa masalah yang dihadapi seperti masa kerja karyawan yang singkat sehingga perlu dilakukan pencarian pegawai kembali dan pelatihan kembali. Hal ini menghambat perusahaan karena kinerja karyawan baru perlu dilatih kembali dan untuk menjadi terampil dibutuhkan waktu yang cukup lama. Lalu terjadi perbedaan pemberian insentif yang mengakibatkan kurangnya tanggungjawab apabila diberikan tugas lebih di luar tugas yang seharusnya. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah tingkat *Spoilage* yang tinggi yang didapat dari *Stock Opname* yang dilakukan tiap bulan untuk tahun 2018.

Tabel 1.1.
Jumlah *Spoilage* dalam Persentase Tahun 2018

Bulan	Total Spoilage
Januari	5,38%
Februari	5,65%
Maret	4,67%
April	6,84%
Mei	5,72%
Juni	8,76%
Juli	8,92%
Agustus	6,74%
September	8,23%

Tabel 1.1. (Lanjutan)
Jumlah *Spoilage* dalam Persentase Tahun 2018

Bulan	Total Spoilage
Oktober	6,74%
November	5,86%
Desember	5,24%
Rata-Rata	6,56%

Sumber: Data internal perusahaan

Hasil perhitungan *Total Spoilage* didapat dari perhitungan Pembelanjaan awal dikurangi penjualan. Lalu dilihat apakah sisa *stock* yang ada sesuai dengan hasil perhitungan pada saat dilakukan *Stock Opname*. Hasil total spoilage menunjukkan kerugian pada perusahaan yang terjadi akibat kehilangan barang, *stock* yang rusak atau basi akibat kesalahan penyimpanan, ataupun kelebihan pemakaian bahan saat pembuatan makanan dan minuman. Dari data internal perusahaan, jika diperhitungkan dalam nilai Rupiah maka jumlah total spoilage dapat mencapai Rp100.000.000 – Rp120.000.000. Jika dilihat dari hal tersebut, banyak kelalaian pekerja yang terjadi yang mengakibatkan kerugian pada perusahaan.

Setelah ditelusuri kembali, ternyata gaji karyawan yang diberikan untuk karyawan tetap sebesar Rp1.800.000 – Rp2.200.000 dan insentif sebesar Rp200.000 – Rp300.000, sedangkan untuk karyawan tidak tetap tergantung jumlah kehadiran dan karyawan tidak tetap tidak mendapatkan insentif tambahan. Jika dilihat dari hal tersebut gaji karyawan tidak memenuhi standar UMR kota Bandung yaitu sebesar Rp3.339.580 untuk tahun 2019 dan kompensasi yang diberikan relatif kecil. Maka dari itu kurangnya motivasi menjadi salah satu masalah yang dihadapi dan terlihat dalam penurunan kinerja karyawan. Lalu tidak sedikit juga karyawan yang keluar dari perusahaan karena merasa penghasilan yang didapatkan tidak sebanding dengan kinerja yang diberikan. Sehingga sesuai uraian di atas dilakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWA CV. BEN TUA”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian Latar belakang diatas maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan karyawan atas kompensasi Finansial CV. Ben Tua?
2. Bagaimana tanggapan karyawan atas kinerja karyawan CV. Ben Tua?
3. Bagaimana pengaruh Kompensasi Finansial terhadap kinerja karyawan CV. Ben Tua?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Sesuai dengan Latar belakang dan Rumusan masalah yang ada maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui tanggapan karyawan atas Kompensasi Finansial CV. Ben Tua
2. Untuk mengetahui tanggapan karyawan atas kinerja karyawan CV. Ben Tua
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kompensasi Finansial terhadap karyawan CV. Ben Tua.

Penelitian ini juga diharapkan bermanfaat bagi:

1. Bagi perusahaan
Dengan dilakukan penelitian diharapkan hasil yang didapat dapat memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi dan meningkatkan kinerja perusahaan secara optimal.
2. Bagi peneliti
Penelitian ini merupakan kesempatan bagi peneliti untuk dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses perkuliahan dan memperluas cara berpikir ilmiah terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi pihak lain
Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan masukan untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan kompensasi dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan memberikan informasi bagi penelitian berikutnya.

1.4. Kerangka Pemikiran

Dalam suatu perusahaan, modal manusia/ karyawan merupakan faktor yang penting bagi kelangsungan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, dimana kinerja karyawan yang maksimal akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan karyawan dengan sebaik-baiknya dan juga perlu menjaga karyawan yang berkompeten agar dapat bekerja di perusahaan tersebut. Adapun salah satu wujud perhatian perusahaan adalah dengan pemberian balas jasa dalam bentuk imbalan atau kompensasi.

Kompensasi merupakan suatu hal yang sangat diharapkan oleh karyawan didalam perusahaan. Kompensasi sendiri menjadi sangat vital di perusahaan karena banyak yang berasumsi bahwa kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kompensasi menurut Mondy (2008: 247) "*Compensation is the total of all rewards provided employees in return for their services*". Dalam hal ini karyawan membutuhkan timbal balik yang setimpal dengan apa yang telah mereka kerjakan di perusahaan.

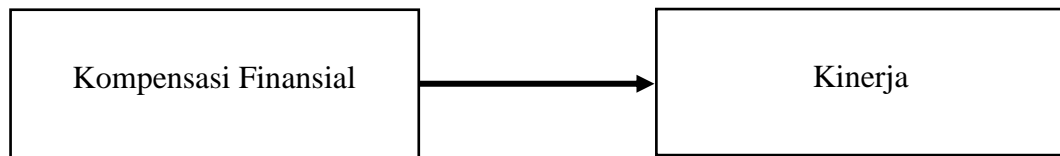
Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang dicapai oleh seseorang. Menurut Gomes (2005: 135) kinerja adalah Catatan atas hasil kerja sesuai dengan fungsi dan tugasnya dalam batas waktu yang ditentukan. Faktor-faktor untuk Mengukur kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Gomes (2005: 142), adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja (*quantity of work*)
2. Kualitas kerja (*quality of work*)
3. Pengetahuan tentang pekerjaan (*job knowledge*)
4. Kreativitas (*creativity*)
5. Kerjasama (*cooperation*)
6. Bisa diandalkan (*dependability*)
7. Inisiatif (*initiative*)

8. Kualitas pegawai (*personal qualities*).

Kompensasi Finansial dapat mempengaruhi Kinerja karyawan sebagaimana dijelaskan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Tanto, Yunita, dan Nugroho (2015) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Lalu Nathania (2016) juga menyimpulkan bahwa Kompensasi Finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Begitu juga dengan Iskandar (2015) menyatakan bahwa Kompensasi Finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil penelitian terdahulu dapat dijelaskan bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja, maka dari itu dapat dibuat bagan konseptual sebagai berikut:

Gambar 1.1.
Bagan Konseptual



Berdasarkan pembahasan di atas penulis merumuskan Hipotesis yaitu Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Ben Tua.